

Analisis Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Erna Data Solusi

Nurul Sukma Dewi¹, Dicki Kusmayadi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

e-mail: Nurulsukmadewi01@gmail.com

Abstrak

Seiring perkembangan layanan jasa laundry di kota besar dan kota kecil termasuk kota Bandung yang semakin pesat saat ini, industri laundry harus mampu bersaing dengan kompetitor sejenis dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena bahwa kinerja karyawan ditingkatkan oleh motivasi kerja merupakan hal yang konstan dalam setiap organisasi atau perusahaan, besar atau kecil, Salah satu contohnya adalah PT. Erna Data Solusi Express Laundry. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi perusahaan, digunakan untuk mempelajari keadaan objek alam dengan peneliti sebagai alat utamanya, melalui Teknik triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi), memperoleh data kualitatif, analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada. Berdasarkan temuan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sering kali karyawan-karyawan tidak mematuhi aturan sehingga lalai dalam memenuhi kewajibannya. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa karyawan terlihat lalai karena kurangnya pengawasan dan sanksi yang ada tidak memberikan efek jera. Kesimpulan ini didukung dengan data faktual dari dokumen absensi yang tersedia yaitu tingkat keterlambatan, alpa, dan izin yang tinggi dan cenderung meningkat. Karyawan dapat melaksanakan disiplin kerja jika sebuah peraturan dalam perusahaan jelas dan terarah, sehingga loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat terbentuk. Oleh karena itu perlu adanya penerapan aturan disiplin yang korektif dan preventif dari perusahaan didukung dengan pemberian hak yang sesuai untuk karyawan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja, Karyawan

Abstract

Along with the development of laundry services in big cities and small cities, including the city of Bandung, which is currently growing rapidly, the laundry industry must be able to compete with similar competitors by increasing employee performance. The phenomenon that employee performance is enhanced by work motivation is a constant in every organization or company, big or small. One example is PT. Erna Data Solusi Express Laundry. The research method used in this study uses a qualitative approach with descriptive methods. The qualitative research method is a research method based on corporate philosophy, used to study the state of natural objects with researchers as the main tool, through triangulation techniques (observation, interviews and documentation), obtaining qualitative data, qualitative data analysis, and research results. This research is descriptive in nature because this research seeks to collect existing facts. Based on the findings from the interviews, it can be concluded that employees often do not comply with the rules so they are negligent in fulfilling their obligations. The observation results also show that employees are seen as negligent due to a lack of supervision and the existing sanctions do not have a deterrent effect. This conclusion is supported by factual data from available attendance documents, namely high levels of lateness, neglect, and permits and tends to increase. Employees can carry out work discipline

if a regulation within the company is clear and directed, so that employee loyalty to the organization can be formed.

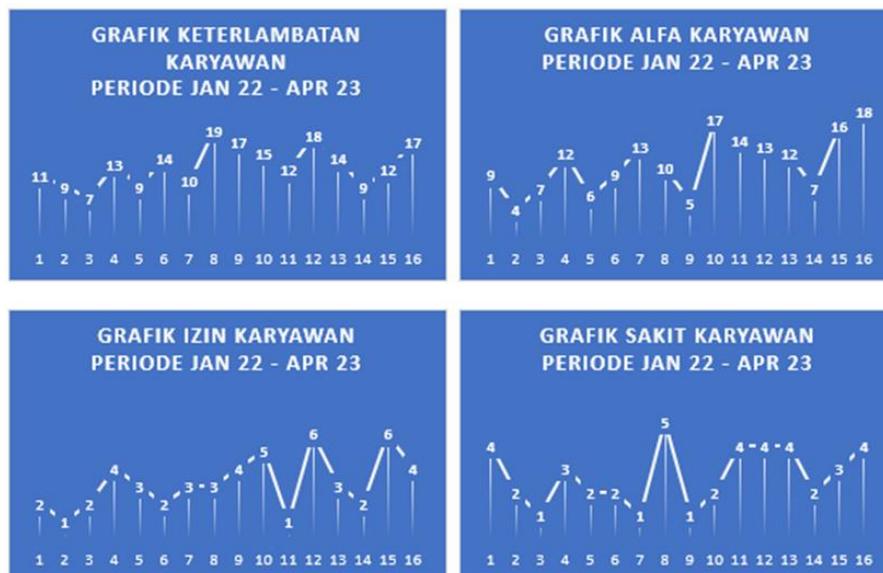
Keywords: Work Discipline, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Fenomena bahwa kinerja karyawan ditingkatkan oleh motivasi kerja merupakan hal yang konstan dalam setiap organisasi atau perusahaan, besar atau kecil. Salah satu contohnya adalah PT. Erna Data Solusi yaitu perusahaan laundry yang berbasis di JL. Teratai Raya No. 152, Kecamatan Rancaekek Kencana, Desa Rancaekek, Kabupaten Bandung. EDS Express Laundry adalah perusahaan jasa yang menawarkan tempat mencuci pakaian kepada masyarakat dengan pilihan yang sangat nyaman. EDS Express Laundry sering mengalami pasang surut dalam menjalankan usahanya akibat persaingan dari perusahaan sejenis yang bergerak di bidang laundry. Alhasil, EDS Express Laundry lebih fokus pada peningkatan keuntungan melalui promosi, pemeliharaan dan upaya untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan.

Namun, hal ini tidak didukung oleh kinerja karyawan yang buruk. Masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak pekerja yang masih menyepelkan jam kerjanya karena bolos kerja atau tidak datang tepat waktu. Hal ini menunjukkan tingkat ketidak disiplinan pekerja di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dengan data absensi yang menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan perusahaan.

Berikut adalah data absensi perusahaan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan sejak Januari 2022 sampai April 2023:



Gambar 1. Grafik keterlambatan karyawan Jan 22 – Apr 23
Sumber Data: PT Erna Data Solusi, 2023

Grafik tersebut menunjukkan jumlah karyawan mangkir, terlambat, sakit, dan izin setiap bulan. Jika dilihat dalam grafik, tingkat absensi karyawan tanpa keterangan merupakan penyumbang tertinggi yaitu berjumlah 18 orang pada April 2023 dan cenderung meningkat setiap bulannya, selain itu tingginya tingkat keterlambatan pun tercermin dalam grafik setiap bulannya. Disiplin kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja di perusahaan.

Kurangnya kesadaran akan tugas yang dilakukan karyawan menyebabkan kesalahan di tempat kerja. Misalnya, jika pelanggan ingin mengambil pakaian bersih, mereka harus menunggu petugas loket menyiapkannya terlebih dahulu. Waktu pengambilan yang lebih lama juga dapat disebabkan oleh pakaian yang akan diambil tidak selesai tepat waktu

dan pelanggan harus menunggu sampai pakaian tersebut siap. Masalah umum yang disebabkan oleh kesalahan prosedur meliputi: tertukarnya pakaian dari satu pelanggan ke pelanggan lainnya, masih adanya pakaian yang kotor, pakaian yang berbau tidak sedap, atau setrika yang tidak bersih.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, pegawai harus dapat memahami peraturan dan ketentuan yang berlaku serta melaksanakan tugasnya secara sadar dan teliti. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga ketertiban. Tanpa disiplin kerja, pelaksanaan tugas akan terganggu dan tidak berjalan dengan baik. (Patmarina, H. & Erisna, N, 2012) Disiplin kerja tidak hanya membutuhkan ketaatan, tetapi juga kemampuan untuk menghargai peraturan, norma, hukum dan ketertiban yang ada. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan faktor kunci untuk memastikan pelaksanaan tugas yang benar.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2009:194) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja atau tugas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, termasuk produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas, kreativitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dan disiplin kerja saling berkaitan. Dalam hal ini kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut. Menurut (Afandi, A., & Bahri, S., 2020) Di bawah ini adalah beberapa contoh hubungan kinerja karyawan dengan disiplin kerja yaitu:

1. Kinerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja seorang pegawai. Orang yang berkinerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat melemahkan disiplin kerja seorang karyawan.
2. Kinerja yang buruk dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik biasanya tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam bekerja, pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan terorganisir dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
4. Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang patuh pada aturan dan prosedur perusahaan cenderung lebih disiplin dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
5. Menjaga waktu dan jadwal dapat meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang tepat waktu dan patuh pada jadwal kerja cenderung lebih disiplin dalam bekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Makaduro, M., 2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Kemampuan:

Kemampuan atau kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik di bidang keahliannya cenderung lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Motivasi:

Motivasi karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik cenderung berkinerja lebih baik.

3. Lingkungan kerja:

Lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi sarana prasarana, peralatan maupun suasana kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Dukungan dan Umpan Balik:

Dukungan dan umpan balik dari manajer dan rekan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya, sedangkan umpan balik dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.

5. Kepemimpinan:

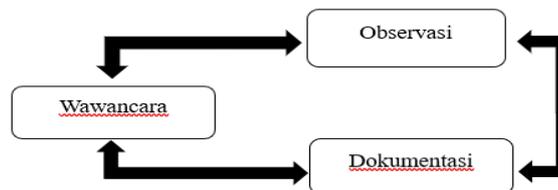
Manajemen yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen yang baik dapat memotivasi dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Insentif:

Insentif atau penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada post-positivisme atau filosofi perusahaan, digunakan untuk mempelajari keadaan objek alam dengan peneliti sebagai alat utamanya, melalui Teknik triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi) di PT. Erna Sata Solusi.



Gambar 2. Triangulasi Teknik

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menjawab tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode ini dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan petugas PT. Erna Data Solusi tentang informasi yang diperlukan.

2. Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data primer dimana subjek (orang), objek (objek), atau kejadian sistematis diamati secara langsung tanpa menimbulkan masalah komunikasi dengan subjek. Metode ini dapat memberikan informasi yang lebih detail dan akurat.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah informasi yang diperoleh dari catatan yang penting bagi organisasi dan individu. Dokumen tersebut dapat berupa tulisan, foto atau karya monumental. Dokumen seperti foto, film dan sketsa dilampirkan pada bagian laporan.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif, yang tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis, objektif dan tepat tentang fakta dan hubungan dari fenomena yang diteliti. Analisis dilakukan setelah data yang diperlukan untuk penelitian ini dikumpulkan. Berdasarkan data yang terkumpul, proses analisis penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, meneliti dan menganalisis data antara lain sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data yaitu pengumpulan data pada lokasi penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, menentukan strategi pengumpulan data yang

tepat dan menentukan fokus dan kedalaman data pada proses pengumpulan data selanjutnya.

2. Reduksi data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, mengklasifikasikan, memandu, menghilangkan yang berlebihan, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik kesimpulan yang pasti.

3. Membuat kesimpulan

Pembuatan kesimpulan merupakan tahap akhir dari analisis data, melihat hasil reduksi data sekaligus berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai. Informasi yang terkumpul dibandingkan satu sama lain untuk menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah divalidasi didapatkan dari 4 informan yang berbeda meliputi General Manager, karyawan bagian administrasi kasir, karyawan operasional, dan karyawan bagian keuangan.

Berdasarkan temuan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sering kali karyawan-karyawan tidak mematuhi aturan sehingga lalai dalam memenuhi kewajibannya. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa karyawan terlihat lalai karena kurangnya pengawasan dan sanksi yang ada tidak memberikan efek jera. Kesimpulan ini didukung dengan data faktual dari dokumen absensi yang tersedia yaitu tingkat keterlambatan, alpa, dan izin yang tinggi dan cenderung meningkat.

Tabel 1. Data Absensi 2022

Bulan	Terlambat	Izin	Alfa	Sakit
Januari	11 Orang	2 Orang	9 Orang	4 Orang
Februari	9 Orang	1 Orang	4 Orang	2 Orang
Maret	7 Orang	2 Orang	7 Orang	1 Orang
April	13 Orang	4 Orang	12 Orang	3 Orang
Mei	9 Orang	3 Orang	6 Orang	2 Orang
Juni	14 Orang	2 Orang	9 Orang	2 Orang
Juli	10 Orang	3 Orang	13 Orang	1 Orang
Agustus	19 Orang	3 Orang	10 Orang	5 Orang
September	17 Orang	4 Orang	5 Orang	1 Orang
Oktober	15 Orang	5 Orang	17 Orang	2 Orang
November	12 Orang	1 Orang	14 Orang	4 Orang
Desember	18 Orang	6 Orang	13 Orang	4 Orang

Tabel 2. Data Absensi 2023

Bulan	Terlambat	Izin	Alfa	Sakit
Januari	14 Orang	3 Orang	12 Orang	4 Orang
Februari	9 Orang	2 Orang	7 Orang	2 Orang
Maret	12 Orang	6 Orang	16 Orang	3 Orang
April	17 Orang	4 Orang	18 Orang	4 Orang

Sumber Data: PT Erna Data Solusi, 2023

Dari hasil penelitian juga ditemukan ada beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu :

1. Jam kerja

Jam kerja yang melebihi ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam UU cipta kerja yang berlaku dimana seharusnya karyawan tidak bekerja lebih dari 7 jam bila 6 hari kerja dalam seminggu, dan 8 jam bila 5 hari kerja dalam seminggu, sedangkan PT. Erna Data Solusi sendiri menerapkan jam kerja yaitu 11 jam dalam sehari dan 6 hari

kerja dalam seminggu. Hal tersebut tidaklah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana jam kerja yang berlebihan bisa menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut menimbulkan karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja dan besar kemungkinan karyawan untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Berikut merupakan ketentuan jam kerja yang ada di PT. Erna Data Solusi

Tabel 3. Ketentuan jam kerja

Hari Kerja	Senin - Minggu
Waktu Libur	Libur dalam seminggu 1 hari, untuk hari libur tidak menetap tiap minggunya bergantian jadwal hari yang telah di tentukan bagi karyawan, tanggal merah karyawan tetap masuk.
Jam Kerja	Masuk : 08.00 WIB , Istirahat : 12.00 - 13.00 WIB , Pulang : 18.00 WIB

Sumber Data: PT Erna Data Solusi, 2023

2. Kurang nya pengawasan karyawan,
Dalam menjalankan pekerjaan di PT. Erna Data Solusi, karena pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi.
3. Insentif dan hak untuk karyawan
Selain jam kerja tunjangan kesehatan pun sangat berpengaruh bagi karyawan,dimana dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Berdasarkan undang-undang tersebut, perusahaan wajib membayar 5% dari gaji karyawan sebagai iuran ke BPJS Kesehatan setiap bulannya.
4. Metode absensi yang belum sempurna
Seringkali karyawan tidak bisa absensi dengan *fingerprint* karena sering mengalami kerusakan pada mesin tersebut, yang menyebabkan karyawan harus absen secara manual.
5. Sanksi yang diberikan tidak memberikan efek jera
Kurangnya sanksi tegas yang diberikan membuat karyawan tidak merasa jera terhadap kesalahan yang telah di perbuat. Sanksi yang tegas membuat karyawan akan merasa takut untuk mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja di perusahaan tersebut.
Dari temuan diatas perusahaan perlu melakukan beberapa evaluasi dan perbaikan secara internal. Salah satu caranya adalah dengan mengevaluasi aturan disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Mangkunegara Prabu (2013 : 129) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu aturan disiplin korektif dan disiplin preventif berikut merupakan contoh disiplin korektif dan disiplin preventif:
 1. Contoh aturan disiplin korektif yang dapat diberlakukan :
 - a. Pemberian denda
 - b. Sanksinya apa
 2. Contoh aturan disiplin yang preventif :
 - a. Pemberian insentif untuk karyawan dengan tingkat absensi diatas berapa persen
 - b. Memberikan aturan yang jelas terkait izin sakit seperti harusnya ada konfirmasi dan didukung surat dokter
 - c. Memberikan batas dan kelonggaran terkait izin terlambatSelain memperbaiki dan mengevaluasi aturan disiplin, apabila mempuni, perusahaan juga dirasa perlu memperhatikan hak dari karyawan berikut contoh acuan yang dapat

digunakan :

1. Jam kerja yang di batasi sesuai dengan UU cipta kerja yang berlaku dimana seharusnya karyawan tidak bekerja lebih dari 7 jam bila 6 hari kerja dalam seminggu, dan 8 jam bila 5 hari kerja dalam seminggu.
2. Memberikan Jatah cuti kepada karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun dengan memberikan jatah cuti dalam 1 bulan tersebut sesuai dengan peraturan UU Ketenagakerjaan yang mengatur peraturan tentang cuti tahunan karyawan Swasta dan yang lainnya.
3. Hak karyawan yang mengacu kepada Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Berdasarkan undang-undang tersebut, perusahaan wajib membayar 5% dari gaji karyawan sebagai iuran ke BPJS Kesehatan setiap bulannya.

SIMPULAN

Karyawan dapat melaksanakan disiplin kerja jika sebuah peraturan dalam perusahaan jelas dan terarah, sehingga loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat terbentuk. Oleh karena itu perlu adanya penerapan aturan disiplin yang korektif dan preventif dari perusahaan didukung dengan pemberian hak yang sesuai untuk karyawan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun bagi PT. Erna Data Solusi Rancaekek sebagai perbaikan untuk kedepannya . Saran tersebut antara lain:

1. Dilihat dari visi misi EDS Express yaitu Menjadi industri laundry yang terpadu, terkemuka, modern, dan terpercaya di Indonesia. Maka itu disiplin karyawan perlu untuk ditingkatkan dan juga di berikan sanksi yang tegas kepada para karyawan yang tidak disiplin agar karyawan merasa jera dan dalam hatinya tidak akan mengulangi kesalahan yang sama, semua ini demi tercapainya visi misi yang dituju oleh perusahaan.
2. Memberi motivasi melalui pemberian penghargaan bagi pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Serta diadakannya tunjangan-tunjangan lainnya diluar gaji pokok seperti tunjangan kesehatan, tunjangan untuk keluarga dan tunjangan makan.
3. Jam kerja yang diberikan oleh perusahaan harus disesuaikan dengan UU cipta kerja yang ada, karena karyawan tidak akan merasa terbebani dengan jam kerja yang tidak sesuai dengan yang seharusnya, sehingga karyawan akan tetap bersemangat saat sedang bekerja karena jam kerjanya sesuai dan tidak berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Kamal, M. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Makaduro, M. (2014). Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (suatu Studi di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado). *Jurnal Politico*, 3(1).
- Methusala, A. M., Pangemanan, F. N., & Kumayas, N. (2022). Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengurusan Legalitas Lahan Pembangunan Perumahan Di Desa Sea. *GOVERNANCE*, 2(1).
- Nirmalasari, L., & Melawati, E. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (4), 295-304.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal manajemen dan Bisnis*, 3(1).

- Prabowo, G. R., Mahmud, A., & Murtini, H. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi (Studi kasus pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung). *Accounting Analysis Journal*, 3(1).
- Santoso, B. (2021). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT. SINAR UTAMA MADURA. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Politik (JSEP)*, 2(2).
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, SMMAS.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media